

Osaamispääoman kehittämisen suunnitelma

Pelastusopisto ensihoitotiimi

Pekka Lindholm

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2015

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Lindholm, Pekka	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 11.06.2015
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty (x)
Työn nimi Osaamispääoman kehittämisen suunnitelma, Pelastusopisto ensihoitotiimi		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Mäkelä, Tapio Jaatinen, Kari		
Toimeksiantaja(t) Gorski, Jouko, Yliopettaja, TtM Pelastusopisto, Ensihoito- ja Pelastustoimintakoulutusyksikkö		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö sai alkunsa kehityskeskustelussa Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikön yksikönpäällikön kanssa. Aiheen ajankohtaisuus ja selkeä tarve tekevät opinnäytetyöstä työelämälähtöisen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintaopetusyksikön (EPE) ensihoitotiimin osaamisen hallintaa tiimin tasolla luomalla valmis osaamisen kehittämisen kuvaus/suunta, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa.</p> <p>Pelastusopisto sijaitsee Kuopiossa. Se on Sisäasiainministeriön alainen oppilaitos ja sen ohjausvastuu on Sisäasiainministeriön pelastusosastolla. Pelastusopiston tehtävänä on antaa pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan ammatillista peruskoulutusta, pelastustoimen päällystön ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta, normaaliolojen häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varautumiseen valmentavaa koulutusta sekä huolehtia osaltaan pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, tutkimustoiminnan koordinoinnista sekä tarvittaessa muistakin opiston toimialaan soveltuvista tehtävistä.</p> <p>Opinnäytetyössä tehtiin kyselytutkimus Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikön ensihoitotiimille, jossa kartoitettiin nykyistä ja tulevaa ydinosaamista sekä haluttua osaamista nyt ja tulevaisuudessa, jotta varmistettaisiin opetuksen ajantasaisuus ja kilpailukykyisyys. Kyselyn perusteella esille nousi kaksi teemaa, joita vastaajat pitivät tärkeinä sekä nyt että tulevaisuudessa – ensihoidon substanssiosaamisen tärkeys sekä opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue. Osaamissuunnitelmassa tulevaisuudessa pitäisi kiinnittää huomiota näiden seikkojen pysymiseen ajantasaisena mm. työkierrolla sekä pedagogisten taitojen lisäkouluttautumisella.</p> <p>Opinnäytetyön ajankohta on soveltuva, koska Pelastusopistolla on vuoden 2015 aikana tarkoitus viedä strategisessa henkilöstösuunnitelmassa esille tulleita asioita eteenpäin, mm. ryhmäkehityskeskustelut, joissa käsitellään Pelastusopiston ja oman yksikön strategista suunnittelua sekä työyhteisötaitoja. Opinnäytetyön hyödynnettävyys ensihoitotiimin osalta on hyvä. Ensihoitotiimille muodostui selkeä tavoite tulevaisuuden osaamisen kannalta. Jatkotutkimushaasteena on seurata suunnitelman toteutumista.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ensihoito, oppiva organisaatio, osaamisjohtaminen, Pelastusopisto, ydinosaaminen,		

Muut tiedot



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Author(s) Lindholm, Pekka	Type of publication Master's Thesis	Date 11062015
	Pages 38	Language Finnish
		Permission for web publication (x)
Title A plan for the development of intellectual capital, Emergency Services College, Emergency Medical Care Team		
Degree Programme Degree Programme in Health Care and Social Services Development and Management		
Tutor(s) Mäkelä, Tapio Jaatinen, Kari		
Assigned by Gorski, Jouko, Principal Lecturer, MHC Emergency Services College, Emergency Medical care and Rescue Operation Training		
<p>Abstract</p> <p>The initial idea for the thesis came in a development discussion with the Head of the Unit of Emergency Medical Care and Rescue Operations Training of the Emergency Services College (ESC). The current interest in the topic and a clear need for a related study gave this thesis its working life orientation. The purpose of the thesis was to develop competence management within the Emergency Medical Care Team of the Emergency and Rescue Operations Training Unit by creating descriptions and guidelines for competence management for the future development of the Unit.</p> <p>The Emergency Services College (ESC) is located in Kuopio, Finland. It is supervised by the Ministry of the Interior, and its control responsibility is at the Rescue Department of the Ministry of the Interior. ESC's main task is to provide the vocational basic training for firefighters and emergency dispatchers and Bachelor level education for rescue service officers. Moreover, it provides training for exceptional situations in normal conditions and preparedness training for abnormal conditions as well as coordinates the research and development of rescue services.</p> <p>This thesis was a survey for the ESC Emergency Medical Care Team of the Emergency and Rescue Operations Training Unit. The purpose of the survey was examine the present and future core competences so as to ensure that the education provided by the unit would be up-to-date and competitive. The survey highlighted two themes that were found important both now and in the future: primary care skills and the competence area of teaching and supporting learning. In the competence management guidelines, these areas should receive attention so as to ensure their being up-to-date now and in the future. This could be achieved, for example, by using job rotation or further training in pedagogic skills. The timing of the thesis was ideal because ESC is planning to develop their strategic human resource plan, for example, by using group development discussions dealing with strategic planning and work community skills. The thesis can be used in clarifying the competence visions of the Emergency Medical Care Team. Further research can be conducted by following the implementation of the competence management guidelines.</p>		
Keywords core competence, Emergency Services College, knowledge management, learning organization, primary care		

Miscellaneous

Sisältö

1	JOHDANTO	3
2	PELASTUSOPISTO	6
3	OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	8
3.1	OSAAMINEN	9
3.2	YKSILÖN OSAAMINEN	10
3.3	TIIMIN OSAAMINEN	13
3.4	OSAAMISEN JOHTAMINEN	14
3.5	OPPIVA ORGANISAATIO	16
4	OSAAMISPÄÄOMAN KEHITTÄMINEN PELASTUSOPISTON ENSIHOITOTIIMISSÄ..	17
4.1	NYKYTILANNE OSAAMISESSA	18
4.2	KYSELYTUTKIMUS ENSIHOITOTIIMILLE	19
4.2.1	KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	20
4.2.2	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	21
5	KYSELYTUTKIMUKSEN PERUSTEELLA TEHTÄVÄT EHDOTUKSET OSAAMISUUNNITELMAKSI	26
6	POHDINTA	28
	LÄHTEET	33
	LIITTEET	37
	LIITE 1. Kyselykaavake opinnäytetyötä varten Pelastusopiston ensihoidon opettajille	37

KUVAT

KUVA 1: Pelastusopiston organisaatio	7
KUVA 2: Tulevaisuuden osaajaksi, tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella	8
KUVA 3: Yksilön osaaminen	11
KUVA 4: Osaamisen jäävuorimalli	12

KUVA 5: Yrityksen osaamisen johtamisen keskeiset elementit	16
KUVA 6: Osaamiskartoituskysely	20

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Mikä pohjakoulutus mielestäsi ensihoidon opettajilla tulisi olla?	21
TAULUKKO 2. Mitä lisäkoulutusta mielestäsi ensihoidon opettajilla tulisi olla?	22
TAULUKKO 3. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitiimin tämänhetkistä ydinosaaamista?	22
TAULUKKO 4. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin tulevaisuuden ydinosaaamista?	23
TAULUKKO 5. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla tällä hetkellä?	23
TAULUKKO 6. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla kolmen vuoden päästä?	24
TAULUKKO 7. Haluaisitko vaihtaa opetusvastuualueitasi tällä hetkellä?	24
TAULUKKO 8. Onko opetusvastuualueellesi määritelty varahenkilö?	24
TAULUKKO 9. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajien käydä työkierrossa ensihoitoyksiköissä?....	25
TAULUKKO 10. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajilla olla jonkin sairaanhoitopiirin velvoitteet hoitotasoiseen ensihoitoon?.....	26

1 JOHDANTO

Muutokset työssä ja osaavien työntekijöiden saatavuudessa ovat nopeasti nostamassa osaamisen ja oppimisen johtamisen keskiöön. Avainhenkilöiden ja heidän myötänsä syntyneen osaamisen hankkiminen uudelleen voi olla vuosien projekti. Avainhenkilöiden hankkiminen muuttuu päivä päivältä vaikeammaksi (Ojala. 2008, 16.)

Opinnäytetyö sai alkunsa kehityskeskustelussa esimieheni kanssa. Hän ehdotti osaamisen johtamisen tutkimista omassa tiimissäni. Keskusteluani ensihoitotiimin vetäjän kanssa, aiheeksi muotoutui osaamisen johtamisen osa-alue osaamispääoman kehittäminen tiimin tasolla. Aiheen ajankohtaisuus ja selkeä tarve tekevät opinnäytetyöstä työelämälähtöisen.

Pelastusopisto on valtionhallinnon alainen oppilaitos Kuopiossa, josta valmistuu pelastustoimeen miehistöä (pelastajan tutkinto), alipäällystöä (paloesimiehen tutkinto) sekä päällystöä (paloinsinöörin tutkinto). Hätäkeskuksiin valmistuu hätäkeskuspäivystäjiä. Pelastusopistolla on menossa osaamisen johtamista tukevia osaamiskartoituksia sekä osaamisprosessin kartoittamista. Osaamissuunnitelmaa ei ole Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoiminnan opetusyksikön (EPE) ensihoitotiimissä aiemmin tehty. Yksilön henkilökohtaista osaamisen lisäämistä on tuettu mahdollistamalla tietty tuntimäärä vuodessa käytettäväksi oman kehittämisen muodossa. Ammatillisen opettajakorkeakoulun käymiseen Pelastusopisto on myös osallistunut mm. mahdollistamalla osallistumiseen liittyvissä kuluissa. Osaamiskartoitusta tekee parhaillaan yliopettaja J. Gorski osana johtamisen erikoisammattitutkinto-opintojaan. Opinnäytetyön tuloksellisuus tulee olemaan nähtävillä muutaman vuoden sisään, mikäli työssä ehdotetut toimenpiteet laitetaan käytäntöön. BSC- kortisto on ollut käytössä 2006 lähtien osaamisen johtamisen apuvälineenä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikön (EPE) ensihoitotiimin osaamisen hallintaa tiimin tasolla luomalla valmis osaamisen kehittämisen kuvaus/suunta, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa. Ensihoitotiimissä on tehty osaamisen kartoitus yksilökohtaisella tasol-

la ja tämä työ täydentäisi osaamissuunnitelmana ensihoito- ja pelastusopetusyksikön visiota olla arvostettu osaaja ensihoito- ja pelastustoiminta-alalla.

Ammatillisten opettajien osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa pyritään huomioimaan työelämän, koulutusorganisaation, koulutuksen ja työelämän yhteistyön ja opiskelijoiden tarpeet osana opettajien osaamista. Opettajien osaamisen arvioinnin pohjalta saadaan selville opettajan ja yhteisön kehittämistarpeet. Kehittämistarpeiden pohjalta rakennetaan kehittämissuunnitelmat (Paaso, 2012, 52.)

Opinnäytetyö etenee kirjallisen teorian tiedon tutkimisen kautta ensihoitotiimille tarkoitettuun kyselyyn osaamisen tarpeesta tulevaisuudessa. Kyselyn on tuettava Pelastusopiston visioita ja strategioita. Kyselyssä painotetaan koulutuksellisia näkökulmia sekä suurempia osaamiskokonaisuuksia. Kyselyn tulosten perusteella tehdään osaamissuunnitelma ensihoitotiimille, jotta varmistettaisiin mm. hiljaisen tiedon jääminen organisaatioon. Kyselyssä hyödynnetään Gorskin (2014) Johtamisen erikoisammattitutkinnon koulutuksessa kehittämishankkeen osa-alueena tekemää osaamiskartoituskyselyä ensihoitotiimille.

Osaamisen pitäminen ajantasaisena ei ole yksin työntekijän velvollisuus. Työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän koulutuksesta ja työhön perehdyttämisestä säädetään työsopimuslaissa (L55/2001). Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on pitää huolta siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on mainitun säännöksen mukaan myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan edetäkseen.

Hallituksen esityksessä uudeksi laiksi (HE99/2013) olisivat säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta. Tällaisen suunnitelman laatiminen olisi yhtenä edellytyksenä erityisen verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen saamiseksi. Suunnitelmien sisältö yhteistoimintalakien soveltamisen piirissä määräytyisi mainittujen lakien mukaan ja yhteistoimintalakien soveltamisen

ulkopuolella tässä laissa koulutussuunnitelman sisällölle asetettujen vaatimusten mukaan.

Omassa työyhteisössäni osaamisen johtaminen on ajankohtainen hanke. Kiristynyt yhteiskunnallinen tilanne rahoituksen suhteen on ajamassa valtion rahoittamia yksiköitä väkisinikin tehostamaan toimintaansa ja näin ollen myös esimerkiksi osaamisen laajentaminen ja syventäminen sekä yksilöiden että organisaation toimintayksiköiden kesken on tärkeässä roolissa. Valtiokonttorin ”Osaaminen muutoksessa”- julkaisussa mainitaan, että strategiaprosessien lisäksi pitäisi hahmottaa tietoista, strategiaan linjattua osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Tämä ohjaa yksiköiden, ryhmien, tiimien ja yksittäisten työntekijöiden kehittymistä ja kehittämistä (Valtionkonttori. 2009, 43).

Osaamisen johtaminen muotoutuu yrityksessä näkyväksi ilmiöksi vasta kun ihmiset tiedostavat sen ja alkavat toimia tietoisesti sille annettujen sisältöjen suunnassa. Tul-lakseen systemaattiseksi osaksi normaalia yrityksen johtamistoimintaa sen tulisi päästä samanlaisen huomion kohteeksi kuin muutkin yrityksen menestyksen ehdot (Viitala.2005, 18.)

Osaamisen kehittämisen nopeus voi muodostua pullonkaulaksi koko kilpailukyvyille. Vaikka asiakkaiden muuttuneet odotukset kyettäisiinkin paikantamaan ennen kilpailijoita, voi olla että siihen ei pystytä vastaamaan, jos ei ehdi oppimaan tekemään uutta tai uudella tavalla. Pullonkaula voi tulla siitä, ettei osaajia ole tarpeeksi, ettei ole riittävästi tietynlaista osaamista, tai ei ole oikeaa osaamisen kombinaatiota. Voi olla, ettei osata riittävän korkeatasoisesti. Vähäinen osaaminen ei mahdollista uusien avautusten tekemistä markkinoilla, eikä se välttämättä riitä edes uusien mahdollisuuksien näkemiseen. Yhtä lailla kuin keskinkertainen tuote harvoin tuottaa johtoasemaa markkinoilla, ei myöskään keskinkertainen osaaminen tuota huipputuotetta (Viitala. 2005, 27.)

Tulevaisuuden ennakointiin liiketoiminnan kehittymisen sekä osaamis-, koulutus- ja työvoimatarpeiden osalta on panostettu viime vuosina merkittävästi. Uuden tiedon tuottamista ja hyödyntämistä pitäisi tapahtua nykyistä merkittävästi enemmän työ-

paikoilla sekä työorganisaatio- että yksilötasolla. Se antaisi mahdollisuuden reagoida muutoksiin juuri silloin kun ne ovat ajankohtaisia, tarkistaa tavoitteet, keinot sekä määritellä omat tai henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeet todellisuutta vastaavalla tavalla (Manninen. 2008, 26.)

2 PELASTUSOPISTO

Pelastusopisto sijaitsee Kuopiossa, Petosen kaupunginosassa. Se on Sisäasiainministeriön alainen oppilaitos ja sen ohjausvastuu on Sisäasiainministeriön pelastusosastolla. Vuonna 2013 Pelastusopistolla (ml. Kriisinhallintakeskus) oli 138 työntekijää (Pelastusopiston toimintakertomus 2013). Opettajia näistä henkilöistä oli n. 53 % ja muuta henkilöstöä n. 47 %. Pelastusopiston ydintehtävänä on sekä tutkintoon johtavan että täydennys- ja varautumiskoulutuksen kautta varmistaa että organisaatioilla on käytettävissään ajantasainen ja tarpeita vastaava osaaminen.

Pelastusopiston tehtävänä on antaa pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan ammatillista peruskoulutusta, pelastustoimen päällystön ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta, normaaliolojen häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin varautumiseen valmentavaa koulutusta sekä huolehtia osaltaan pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, tutkimustoiminnan koordinoinnista sekä tarvittaessa muistakin opiston toimialaan soveltuvista tehtävistä (L.607/2006. 2§).

Pelastusopiston tehtävänä on hoitaa siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetussa laissa (L.1287/2004) mainittuja kriisinhallintaan ulkomaille lähetettävän henkilöstön rekrytointivalmiuksia, materiaalisia ja logistisia valmiuksia sekä antaa mainitun lain mukaista siviilihenkilöstön kriisinhallintakoulutusta. Pelastusopisto toimii mainitun lain 5 §:ssä tarkoitettuna valtiotyönantajan edustajana. Lisäksi Pelastusopiston tehtävänä on huolehtia kotimaan valmiuksien tutkimus- ja kehittämistoiminnasta (L.607/2006. 2§).

Pelastusopistolla on ollut laaja-alainen näkyvyys ja luottamus ulkopuolisessa toimintaympäristössä. Pelastusopiston asiantuntijuus on arvostettua ja haluttua mm. erilai-

sisä hankkeissa ja työryhmissä (Pelastusopiston toiminta- ja taloussuunnitelma 2014- 2017, 2).

Pelastusopiston toiminta-ajatuksena on tuottaa laadukasta koulutusta ja tutkimusta sekä tarvittavat siviilikriisinhallinnan valmiudet. Visiona Pelastusopistolla on olla vuonna 2020 kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettu huipputaiteija. Pelastusopiston arvoina ovat inhimillisyys, ammatillisuus ja luotettavuus. Pelastusopiston strategiset tavoitteet ovat laadukkaat ja kehittyvät koulutuspalvelut, verkostoituvat tutkimus- ja kehittämispalvelut, osaava ja sitoutunut henkilöstö, hyvä työyhteisö ja johtaminen, tasapainoinen talous ja ydintehtävää tukevat investoinnit. (Pelastusopiston toiminta- ja taloussuunnitelma 2014- 2017, 3).

Pelastusopiston organisaatio on linjaorganisaatio ja sen toimintaa johtaa rehtori. Hänen alaisuudessaan toimii mm. koulutusjohtaja, joka vastaa koulutus- ja opiskelijapalveluista. Näihin palveluihin kuuluu neljä eri opetusyksikköä - ensihoito- ja pelastustoimintaopetusyksikkö, päällystöopetusyksikkö, hätäkeskusopetusyksikkö ja varautumisopetusyksikkö (KUVA 1.)



KUVA 1: Pelastusopiston organisaatio

(Pelastusopisto. 2015)

Edellä mainittujen yksiköiden nimet ovat muuttuneet 1.2.2015 opetusyksiköistä koulutusyksiköiksi. Opinnäytetyössäni tulen keskittymään edellä mainituista opetusyksi-

köistä vain ensihoito- ja pelastustoiminnankoulutusyksikköön ja sen sisällä olevaan ensihoitotiimiin.

3 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tietoperustana käytän oppivan organisaation mallia. Se on käyttökelpoinen ja soveltuva asiantuntijaorganisaation kehittämissuunnitelmaa tehdessä. Oppiminen ja toiminnan muutos perustuu aiemmin opitun asian pohjalle ja jalostuu uudeksi työtavaksi.

Viitekehyksenä opinnäytetyölle hyödynnän Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mäenpään (2010) Tampereen yliopistolle tekemää julkaisua – Tulevaisuuden osaajaksi, tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella (KUVA 2.)



KUVA 2: Tulevaisuuden osaajaksi, tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella

(Manka, M-L, Mäenpää, M. 2010, 6)

Mankan ja Mäenpään mukaan (2010, 6-7) lähtökohtana ovat ympäristön haasteet. Millaisia muutoksia ympäristössä on tulossa? Muutoksien nopeudesta huolimatta, organisaation on luotava visio, joka määrittää millainen organisaatio haluaa olla tulevaisuudessa. Vision ja ympäristön muutoksen lisäksi osaamistarpeisiin vaikuttavat myös erilaiset uhkat, jotka vaikeuttavat visiotavoitteen saavuttamista. Osaamista voidaan arvioida sen näkyvyyden – piilossa tai näkyvissä olemisen – ja tason mukaan.

Sitä voidaan erotella myös lajeittain: ns. substanssi- eli ammatillinen, liiketoiminta-, organisaatio-, sosiaalinen, luovuus- tai henkilökohtainen osaaminen. Nykyisillä osaamisilla ei välttämättä pärjätä enää tulevaisuudessa. Siksi niitä on verrattava visioon: mitkä ovat tulevaisuuden osaamiset, joilla visio saavutetaan. Jotta työpaikalla opittaisiin, osaamistarpeet pitää siirtää henkilökohtaisiksi kehittämissuunnitelmiksi. Asiantuntijuuden laajentaminen, työnkierto, toisilta oppiminen ja oppimisesta palkitseminen tekevät organisaatiosta oppivan.

Visiona Pelastusopistolla on olla vuonna 2020 kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettu huippuosaaja. Pelastusopistolla tarvittavaa osaamista tulee tarkastella kolmesta näkökulmasta:

- organisaation perustehtävän näkökulmasta
- organisaation strategiaan peilaten
- toimintaympäristön muutokseen strategiakaudella

Toimintaympäristön muutostekijöitä ja samalla haasteita on muun muassa voimakkaasti kiristynyt talous ja säästöpainee. Liiketaloudellisen täydennyskoulutuksen määrän ja kannattavuuden kehittäminen on tärkeä tavoite. Taloustilanteesta johtuen tutkintoon johtavasta koulutuksesta on jouduttu karsimaan resursseja, ja tämä aikaansaa opetuksen toteuttamisen muuttamista toisenlaiseksi. Haasteena tulee olemaan verkkopedagogiikka, uudet sähköiset järjestelmät ja niiden oppiminen. Toimintaa joudutaan keskittämään vain tiettyihin ydintoimintoihin. Uhkana on mm. työkierro, työparityöskentelyn, verkostoitumisen tai ulkopuolisen kouluttautumisen mahdollisuuksien kapeutuminen (Pelastusopisto. 2015, 23).

3.1 OSAAMINEN

Otalan (2008) mukaan osaaminen tarkoittaa yksikön kykyä suoriutua tehtävistään, parantaa ja kehittää työtään ja ratkaista ongelmia. Osaamisesta puhutaan yksilöiden, tiimien, ryhmien ja organisaatioiden resurssina. Osaamiselle käytetään usein synonyymina kompetenssi-termiä. Ojala mainitsee myös osaamisen olevan sellaista mitä

on kaikilla, mutta jokaisella se on kuitenkin ainutkertainen, omanlainen ja henkilökohtainen. (Ojala. 2008,47.)

Osaaminen käsitteenä on tullut lähinnä ammattitaidon tai asiantuntijuuden tilalle tai oheen. Eri yhteyksissä käsitteet saavat erilaisen merkityksen. Osaaminen monesti ymmärretään yleisempänä ja laajempaan käsitteenä kuin esim. ammattitaito. Taustalla on myös uudistuvaa tutkimustietoa työn muutoksesta ja työntaidoista.

Osaamisen perusolettamuksia:

- Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä
- Osaaminen on sekä formaalin koulutuksen että informaalin kokemuksen ja kehityksen tulosta
- Osaaminen ei ole vain tietämistä, vaan laajempaa tekemisen hallintaa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus painottuu aiempaa enemmän
- Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta
- Osaaminen on jatkuvaa arviointia ja kehittämistä ja sitä sekä itsearvioidaan että arvioidaan ulkoisesti
- Osaaminen on kontekstisidonnaista ja sen arviointi on arvosidonnaista ollen yhteydessä toimintakulttuuriin (kollektiivinen asiantuntijuus)

(Helakorpi. 2009, 3.)

Virtainlahti (2009) määrittää osaamisen erityiseksi tiedoksi tai taidoksi, joka tulee esiin ja jota sovelletaan käytäntöön eri tilanteiden kannalta tarkoituksen mukaisella tavalla. Työssä osaaminen tarkoittaa työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa, ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin (Virtainlahti. 2009, 23.)

Osaamista on Viitalan mukaan, sen inhimillisestä luonteesta huolimatta, kyettävä tarkastelemaan myös raaka-aineen tavoin. Sen on alati uudistuttava, jotta yritys voi menestyä markkinoilla, jotka eivät pysähdy paikoilleen (Viitala. 2007, 171.)

3.2 YKSILÖN OSAAMINEN

Yksilölle osaamisesta on tullut tärkeä selviytymiskeino ja oikeastaan ainoa työsuhteturva. Ainoa keino taata oma työllistettävyytensä on pitää hyvää huolta omasta osaamisestaan, josta määrittyy hänen työmarkkina-arvonsa (Sydänmaanlakka. 2002, 158.)

Otalan (2008) mukaan yksilön osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, verkostoista ja kontakteista, asenteesta sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka auttavat selviytymään kulloisessakin työtilanteessa ja joiden seurauksena on hyvä työsuoritus. Tiedot ja taidot on hankittu koulutuksen, opiskelun, lukemisen ja tekemisen kautta. Kokemus liittyy myös tekemiseen ja hiljaiseen tietoon. Henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten samakin koulutus ja osaaminen painottuvat ja ilmenevät eri henkilöillä. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuuluvat persoonallisuus ja asenteet. Näitä asioita havainnollistaa kuvassa kaksi oleva osaamista käsiteltäessä käytetty osaamisen käsi (Ojala. 2008,50.)



KUVA 3: Yksilön osaaminen

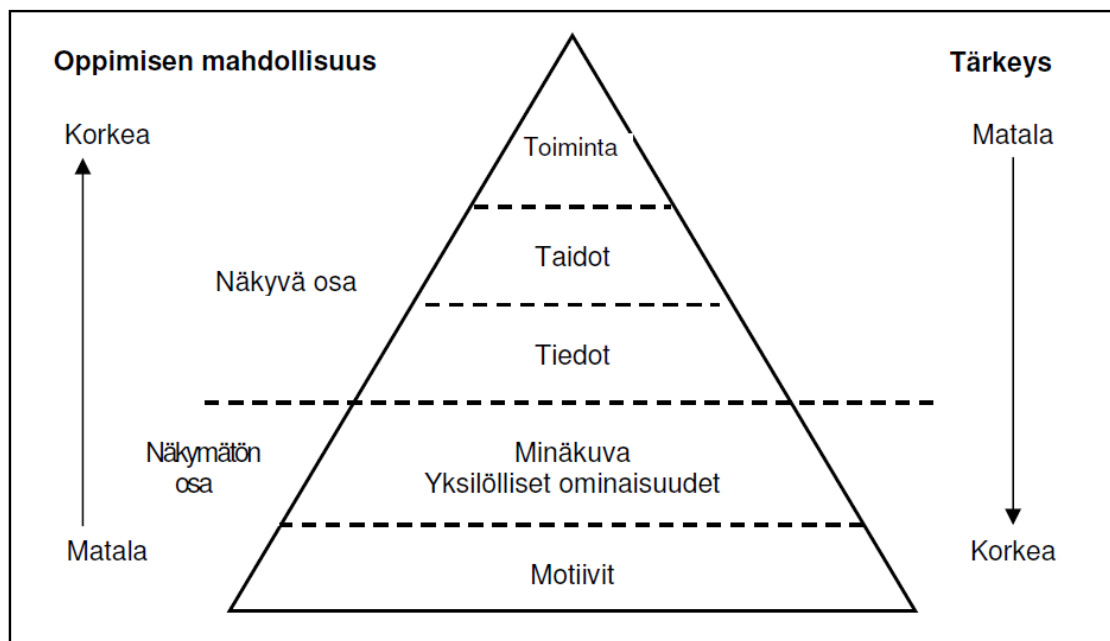
(Ojala, L. 2008, 51)

Ranki (1999, 27) määrittelee osaamisen tarkemmin lisäten yhdeksi osaamisen ulottuvuudeksi yksilön sosiaaliset taidot. Hän sanoo osaamisen muodostuvan viidestä toisiinsa liittyvästä tekijästä. Osaamisen komponentteja ovat tiedollinen osaaminen (faktat), taidot (omassa työssä tarvittavat taidot), kokemus (onnistumisista ja virheistä oppiminen ja erilaisten vaihtoehtojen hallitseminen), uskomukset ja arvot (minkä

uskoo olevan oikein ja mikä vaikuttaa tiedon tulkitsemiseen) sekä sosiaalinen verkosto (suhteet muihin toimijoihin).

Spencerin & Spencerin (1993) kehittämän jäävuorimallin avulla voidaan myös havainnollistaa yksilön osaamista (KUVA 4). Jäävuoren näkyvän osan muodostavat yksilön tiedot, taidot ja toiminta. Tiedoilla tarkoitetaan johonkin asiaan liittyvää erikoistietämystä, joka ennustaa yksilön tosiasiallisen osaamisen. Tiedon avulla voidaan luoda arvoa vasta silloin kun sitä osataan soveltaa tilanteiden vaatimalla tavalla (Spencer & Spencer. 1993, 9.)

Jäävuoren näkymättömän osan muodostavat motiivit, yksilön käsitykset itsestään sekä yksilölliset ominaisuudet. Motiivit ohjaavat yksilön käyttäytymistä kohti valittuja tavoitteita. Yksilölliset ominaisuudet määrittävät tilanteesta riippumattomat reagoitakyvyt ja -tyylit. Itsekäsitys yksilöllä muodostuu arvoista ja asenteista, jotka ohjaavat yksilön käyttäytymistä. Motiivit, yksilölliset ominaisuudet ja minäkuva ennustavat yksilön taitoja ja käyttäytymistapoja, jotka puolestaan ennustavat työssä menestymistä. (Spencer & Spencer. 1993, 9–12.)



KUVA 4: Osaamisen jäävuorimalli

(Mukaillen Hätönen, H. 2004, 15)

3.3 TIIMIN OSAAMINEN

Sengen (1990) mielestä organisaatiot oppivat vain oppivien yksilöiden kautta. Yksilöiden oppiminen ei takaa organisaation oppimista mutta ilman sitä ei esiinny organisaation oppimista (Senge. 1990, 139).

Ulrichin (2007) mukaan organisaation osaaminen on kilpailukyvyyn dna. Se koostuu asioista, jotka organisaatio tekee aina kilpailijaansa paremmin. Osaaminen voi olla kovia tekijöitä kuten teknologia tai pehmeitä tekijöitä kuten organisaatio osaaminen. Pehmeän organisaation osaamisessa on tunnistettu neljä kehityssuuntaa:

- Luottamuskyvyn kasvattaminen, yksilöt uskovat yritysjohtoon ja esimiesten tekävän sen, mitä he lupaavat
- Raja-aitojen poistaminen, tieto ja ajatukset kulkevat vaivatta hierakkisten, horisontaalisten sekä ulkoisten rajojen yli
- Muutoskyvyn kehittäminen, innovointiin tarvittavan joustavuuden ja ketteryyden aikaansaamista
- Oppiminen, joka merkitsee itseään ruokkivan ja ylläpitävän muutoksen aikaansaamista

(Ulrich. 2007, 30.)

Hiljaisen tiedon keksijänä pidetty Michael Polanyi kiteytti hiljaisen tiedon olemuksen seuraavasti *”Tiedämme enemmän kuin pystymme kertomaan.”* Polanyin (1966, 4) mukaansa ihmisillä on paljon tietoisuutta, jota ei osata ilmaista tai pukea sanoiksi. Virtainlahti (2009, 47) mainitsee Nonakan ja Takeuchin määrittelevän hiljaisen tiedon henkilökohtaiseksi ja vaikeaksi muotoilla niin, että se voidaan ilmaista. Hiljaista tietoa ovat subjektiiviset käsitykset, intuitiot ja aavistukset. Nonakan ja Takeuchin mukaan hiljainen tieto on juurtunut yksilön toimintaan ja kokemukseen, ihanteisiin, arvoihin ja tunteisiin.

Ryhmä on se organisaatiotaso, jossa yksilöiden osaaminen yhdistyy yhteisen tavoite- ja tehtävä ymmärryksen sekä ryhmätyöskentelytaitojen kautta ryhmätason kollektiiviseksi osaamiseksi. Osa ryhmätason osaamisesta, on yhteistä osaamista (yhteiset merkitysrakenteet), toinen osa taitojen yhdistymisen kautta syntynyttä synergistä

osaamista. Koska suuri osa ryhmien osaamisesta on luonteeltaan hiljaista, sitä ei voida tyhjentävästi kuvata erilaisten taitojen luettelon tai yhdistelmänä. Ryhmätason osaamisessa on kuitenkin aina selkeitä elementtejä, joiden dynaamisesta yhdistelystä muodostuu ryhmän osaaminen. Oppivan ryhmän näkökulmasta ryhmän osaaminen käsittää:

- organisoitumisen ryhmäksi
- yhteisen käsityksen päämääristä ja tavoitteista
- yhteisesti hyväksytyn ryhmätyö- ja keskustelukäyttäytymisen
- yhteisen tiedollisen osaamispohjan
- jäsenten erityistaidot
- keskinäisen luottamuksen, jota voidaan tarkastella myös sosiaalisena osaamisena

(Lehtonen. 2002, 36.)

3.4 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Viitalan (2005) mukaan osaamisen johtaminen on yrityksen toiminta- ja kilpailukyvyyn vahvistamista ja varmistamista osaamispohjan avulla. Siinä yrityksen osaamista vaalitaan ja kehitetään yrityksen kaikilla tasoilla. Se pitää sisällään kaiken sellaisen tarkoituksellisen toiminnan, jonka avulla yrityksen strategian edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan. Käsitteellä viitataan koko siihen johtamisen järjestelmään, jonka varassa ja ohjaamana osaamisen johtaminen tapahtuu (Viitala. 2005, 14.)

Kuten Valtiovarainministeriön osaamisen johtamisen loppuraportissa (2001, 8) mainitaan, osaamisen johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista, jolla turvataan organisaation kilpailu- ja toimintakyky pitkällä aikavälillä. Toiseksi se on sisällä perustoimintoja tukevissa henkilöstöhallinnon järjestelmissä ja toiminnoissa, kuten henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa, henkilöstöarvioinnissa ja ura-ajattelussa, palkitsemisessa ja henkilöstön kehittämisessä. Se on myös olennainen osa henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, muutoksen johtamista ja henkilöstön uudistumista.

Yksilöiden osaaminen ei muutu itsestään organisaation entistä paremmaksi toiminnaksi. Organisaatiossa hajallaan oleva osaaminen ei hyödytä toimintaa, jos sitä ei hallita ja voida hyödyntää siellä, missä tietynlaista osaamista kulloinkin tarvitaan. Olemassa oleva osaaminen ei uusiudu liiketoiminnan tarpeiden muuttumisen mukana, jos osaamista ei johdeta ja kehitetä strategisena resurssina. Osaamista pitää johtaa kuten rahallista resurssia. Osaamisen johtaminen ei kuitenkaan ole itseisarvo, vaan sen avulla päästää varsinaisen toiminnan tavoitteisiin (Ojala. 2008, 81.)

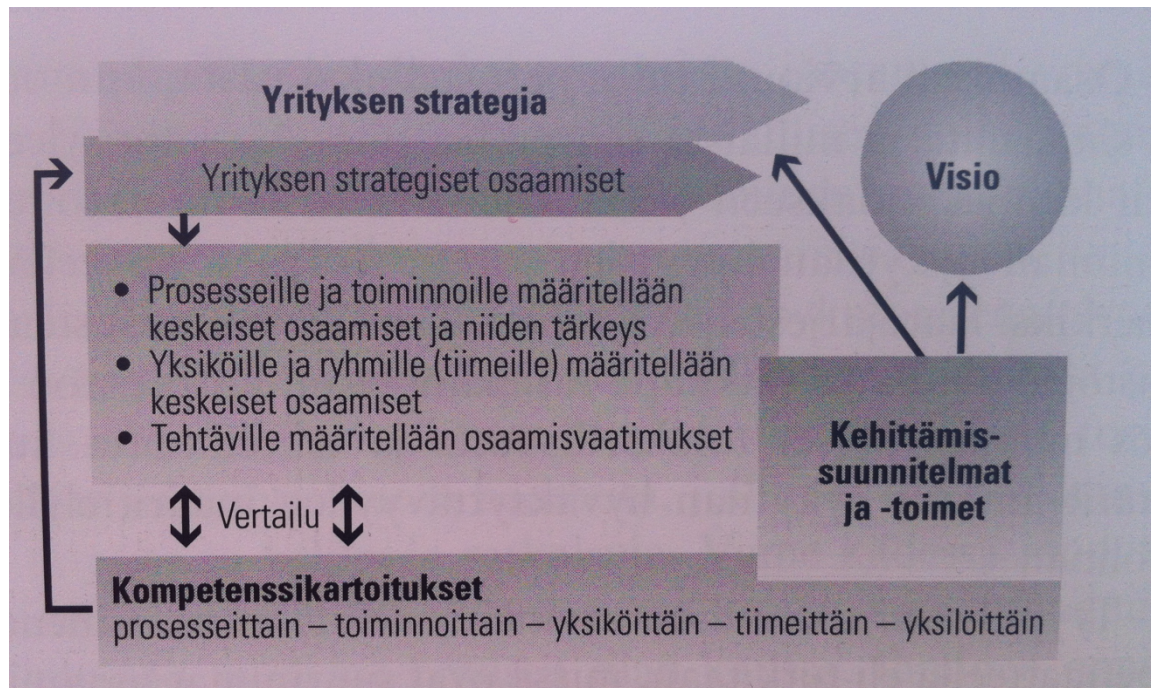
Pelkistetyksi osaamisen johtamisessa selvitetään, mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden ja vision saavuttamiseksi, miten tarvittava osaaminen hankitaan ja miten sitä hallitaan, käytetään ja kehitetään. Siinä on kyse myös organisaation sosiaalisen pääoman johtamisesta eli tietoja, taitoja ja niiden soveltamista edistävien arvojen ja normien, organisaatiokulttuurin, ilmapiirin ja vuorovaikutuksen luomisesta. Lisäksi kehitymiselle on luotava edellytykset fyysisen pääoman avulla, muun muassa järjestämällä työprosessit ja työolosuhteet oppimista ja vuorovaikutusta tukeviksi (Valtiovainministeriön työryhmämuistioita 6/2001, 8).

Osaamisen johtaminen on johdon vastuulla ja se koskettaa henkilöstöjohtamisen koko kenttää. Ensinnäkin se on osa strategista henkilöstöjohtamista, jolla turvataan organisaation kilpailu- ja toimintakyky pitkällä aikavälillä. Toiseksi se on sisällä perustoimintoja tukevissa henkilöstöhallinnon järjestelmissä ja toiminnoissa, kuten henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa, henkilöstöarvioinnissa ja ura-ajattelussa, palkitsemisessa ja henkilöstön kehittämisessä. Se on myös olennainen osa henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, muutoksen johtamista ja henkilöstön uudistumista (Valtiovainministeriön työryhmämuistioita 6/2001, 9).

Kun organisaation tulosten on parannuttava jatkuvasti, myös organisaation ja henkilöstön suoritusten (tuotteiden, palveluiden jne.) on parannuttava samanaikaisesti. Suoritukset ovat taas riippuvaisia osaamisesta, joka meillä on organisaatiossa, tiimeissä ja yksilöillä. Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Organisaation osaamista edellä mainittujen lisäksi ovat myös prosessit, toimintamallit ja kulttuuri. Osaamisen johtamisesta on tullut eräs organisaation

menestystekijä. Tulevaisuuden organisaatiossa osaaminen ei enää ole riittävä menestystekijä, vaan osaamisen kehittämisprosessin hallinta tulee kriittiseksi menestystekijäksi (Sydänmaanlakka. 2002, 14–15.)

Osaamisen johtaminen yrityksessä on jatkuvasti liikkeessä oleva, monitasoinen ja -tahoinen ilmiö, jonka kuvaaminen visuaalisesti onnistuu vain karkeasti yksinkertaistamalla. Samaan kuvaan olisi saatava sijoitettua yrityksen strategisen tason elementit kiinnekohtina ja suuntaajina, toiminnan ja organisaation rakenteen mukainen työnjako osaamisen johtamisessa, yksilötason osaamisen yhteys tuohon kaikkeen sekä osaamisen arviointi- ja kehittämisprosessi, jota hahmotellaan kuvassa 5 (Viitala.2005, 14.)



KUVA 5: Yrityksen osaamisen johtamisen keskeiset elementit

(Viitala, R. 2005, 15)

3.5 OPPIVA ORGANISAATIO

Oppiva organisaatio on enemmän kuin uudistavaa oppimista toteuttava organisaatio. Se osaa toteuttaa kaikkia eri oppimismuotoja organisaatiossa ja osaa käyttää kaiken mahdollisen tiedon toimintansa jatkuvaan uudistamiseen. Se myös arvioi itseään ja

eri toimintojaan ja käyttää avoimesti tätä tietoa ohjaamaan toimintansa kehittämistä. Oppiva organisaatio kuvaa rakenteita, joissa organisaatio voi oppia (Ojala. 2008, 78.)

Sydänmaanlakka (2002) mainitsee, että olisi hyödyllisempää puhua organisaation oppimisesta kuin oppivasta organisaatiosta. Organisaation oppiminen on jotain konkreettisempaa. Organisaation oppiminen tarkoittaa Sydänmaanlakan (2002) mukaan organisaation kykyä uusiutua muuttamalla toimintatapojaan ja prosessejaan. Uusiutuminen tarkoittaa että organisaatiolla on valmius jatkuvasti hankkia uutta osaamista ja hyödyntää sitä välittömästi (Sydänmaanlakka. 2002, 52–53.)

Organisaation oppimistaidot ovat organisaation toimintatapoja, prosesseja ja arvoja, jotka vaikuttavat siihen miten tehokkaasti organisaatiot oppivat. Organisaation tärkeimmät oppimistaidot ovat: systeemiajattelu, sisäiset toimintaa ohjaavat mallit, strateginen oppiminen, palautejärjestelmien käyttö, itsensä johtaminen, tiimioppiminen, dialogi, yhteinen visio, tietojärjestelmien hyödyntäminen, osaamisen ja tiedon jakaminen (Sydänmaanlakka. 2002, 53–53.)

Oppiva organisaatio on kuin hyvä laatutyö. Sitäkään ei tarkkaan mitata, mutta tiedetään kokemuksesta, että yrityksissä, joissa toimitaan laadukkaasti, saavutetaan myös erinomaisia liiketoimintatuloksia. Samoin tiedetään kokemuksesta, että yritykset, joissa toimintaa ohjaavat oppivan organisaation periaatteet, pysyvät jatkuvasti kilpailukykyisinä, uudistuvina ja innovatiivisina (Ojala. 2008, 79.)

4 OSAAMISPÄÄOMAN KEHITTÄMINEN PELASTUSOPISTON ENSIHOITOTIIMISSÄ

Osaamispääomaan kuuluvat Ojalan mukaan (2008, 57–58) ihmiset, heidän osaamisensa ja osaamisen edellytyksenä oleva sitoutuminen, motivaatio ja innostus. Osaamispääoma koostuu henkilöpääomasta, suhdepääomasta ja rakennepääomasta. Hänen mukaansa osaamispääoma on aina dynaamista. Eri osien välillä tulisi olla jatkuva

virtaus tai se menettää nopeasti arvonsa. Jatkuva oppiminen turvaa osaamispääoman kehittymisen ja lisääntymisen.

Pelastusopiston henkilöstöllä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään. Opettajien työaikamalliin kuuluu 100 tuntia itsensä kehittämiseen, jonka edellytyksenä on, että se on etukäteen suunniteltu työaikasuunnitelmaan. Omaehtoiseen jatkokoulutukseen tästä on käytännössä tällä hetkellä suunnattavissa vain osa. Yksi merkittävä toiminnan kehittämisen ja ymmärtämisen kannalta tärkeä tapahtuma on vuosittainen opetuksen kehittämisviikko, johon osallistuu koko opetushenkilöstö. Pelastusopisto tukee ja kannustaa opetushenkilöstöä suorittamaan pedagogisia opintoja, kuten myös muita osaamista tukevia koulutuksia (Opetushallitus. 2013, 4; Pelastusopisto. 2014, 5).

4.1 NYKYTILANNE OSAAMISESSA

Gorskin (2014) tekemän kehityshankkeen mukaan ensihoitotiimin opetushenkilökunnalta edellytetään vahvaa osaamista virkamiesosaamisesta, pedagogisesta osaamisesta sekä ensihoidon substanssiosaamisesta. Osaamisen vaatimukset lisääntyvät tiedon lisääntyessä ja vaarana onkin, että opetushenkilöstön ammatillinen osaaminen jää jälkeen työelämän vaatimuksista. Osaamisen nykytilanteen kartoitusta tehtiin ensihoitotiimin jäsenille osaamiskartoituksen muodossa (Gorski. 2014, 2.)

Opetushallitus suoritti 2013 ulkoisen auditoinnin Pelastusopiston pelastajatutkintoon liittyen. Raportissa mainitaan opettajien olevan oman alansa asiantuntijoita sekä opetustehtävissä osaavia. Valmistuneiden opiskelijoiden antamissa arvioissa opetuksen asiantuntevuus ja korkeatasoisuus on hyvää. Siinä tuodaan myös julki opettajien pitkä työkokemus opettamaltaan alalta sekä opettajilla olevan hyvät pedagogiset taidot (Opetushallitus. 2013, 12).

Kokki (2010) teki tutkimuksen Pelastusopistosta valmistuneille henkilöille 2-4 vuotta valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen tarkoitus oli varmistaa Pelastusopiston strategi-

nen rooli alan työelämän organisaatioiden henkilöstön kehittäjänä ja toimintatapojen uudistajana. Tutkimuksessa haluttiin selvittää kuinka, hyvin Pelastusopiston tutkintojen sisällöt vastaavat työelämän tarpeita ja kuinka hyvin valmistuneet opiskelijat osaavat opetussuunnitelmissa mainitut asiat. Pelastajan tutkinto-ohjelmasta valmistuneet pitivät erittäin tärkeinä mm. ensihoidon perusteiden hallintaa ja kykyä toimia perustason sairaankuljettajana sekä pelastusyksikön jäsenenä lääkinnällisissä pelastustehtävissä. He olivat vastanneet myös erittäin hyvin oppineensa nämä ensihoitoon liittyvät asiat (Kokki. 2010, 14.)

Seppälän (2007) mukaan ensihoidon opetukseen tulisi saada perusopetuksen tueksi opetusensihoitajat, jotka työskentelisivät säännöllisesti ensihoidossa ja olisivat hankineet pedagogisen pätevyyden, jonka perusteella heillä olisi mahdollisuus toimia myös ensihoidon opettajina. Ensihoidon opettajalta edellytetään laaja-alaisia pedagogisia valmiuksia, tutkimustiedon käyttöä ja näyttöön perustuvaa ensihoidon opetuksen hallintaa käytännön ensihoitotyön tietojen ja taitojen lisäksi (Seppälä. 2007, 64.)

4.2 KYSELYTUTKIMUS ENSIHOITOTIIMILLE

Pelastusopiston ensihoitotiimille tehtiin kysely, jossa kartoitettiin tiimin jäsenten näkemyksiä opettajien koulutuksesta, tämänhetkisestä ja tulevaisuudessa vaadittavasta ydinosaamisesta, osaamisesta mitä vastaajien mielestä pitäisi olla nyt ja tulevaisuudessa, opetusvastuualueista, työnkierrosta sekä hoitotason velvoitteiden olemassaolosta. Kysymykset olivat puolistrukturoituja, joihin jokaiseen oli annettu mahdollisuus kirjoittaa perustelua valmiiden vaihtoehtojen lisäksi. Vastaajilla oli mahdollisuus vastata kysymyksissä useampaan kuin yhteen vaihtoehtoon. Kysymyksiä oli yksitoista kappaletta, joista viimeinen oli avoin kysymys (Liite 1.)

Kysymysten vastausvaihtoehdot perustuivat Gorskin (2014, 12) tekemään osaamiskartoituskyselyyn. Vastaajilla oli tiedossa osaamiskartoituskyselyn perusteella, mitä kysymys piti sisällään (KUVA 6.)

Osaamisalue
Ensihoidon substanssiosaamisalue
Anatomia, fysiologia ja tautioppi
Ensihoidon tiedot ja taidot
Ensihoitoprosessin hallinta
Potilasturvallisuusosaaminen
Ensihoitotyön johtaminen
Terveystoimen tehtäväkäsittely hätäkeskuksessa
Uudet terveystoimen palvelumuodot
Ensihoitopalvelun normiston osaaminen
Ensihoidon substanssin tietojärjestelmäosaaminen (Kejo, Merlot, Codea)
Moniviranomaisyhteistyö
Asiakas- ja sidosryhmäosaaminen
Osaamisalue
Juridiikan osaamisalue
Oikeuslähdeosaaminen
Oikeusnormiosaaminen
Oikeudellisten tulkintaperusteiden osaaminen
Virkamiehen oikeudet ja velvollisuudet
Osaamisalue
Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue
Pedagoginen osaaminen
Didaktinen osaaminen
Harjoitusten suunnittelu- ja kehittämisosaaminen
Kasvattajan rooliin liittyvä osaaminen, arvojohtaminen
Opinnäytetöiden ohjaaminen
Kalusto- ja materiaaliosaaminen
Työelämäosaaminen
Itsearviointi
Opiskelija-arviointi
Opiskelijoiden osaamisen arviointi
Vaikuttavuuden arviointi
Tutkintopalautejärjestelmä

KUVA 6: Osaamiskartoituskysely

(Gorski 2014, 12)

Viitala (2005, 152) mainitsee osaamisen arvioinnista saatavan eniten hyötyä kun arvioinnin tekee työntekijä itse tai häntä auttaa siinä ulkopuolinen henkilö. Arviointi motivoi myös osaamisen kehittämiseen.

4.2.1 KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Hirsjärven & kumppaneiden (2001) mukaan tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkittava joukko edustaa riittävässä määrin tutkittavaa ilmiötä ja otanta on tarpeeksi suuri. Tulosten käsittely, analysointi ja raportointi tulee tapahtua luotettavasti ja ilman virheitä. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliaabelius tutkimuksessa tarkoittaa kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia eli mittaustulosten toistettavuutta. Validiteetin avulla selvitetään mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata asiaa, joka tutkimuksessa on määritelty mitattavaksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 213–214.)

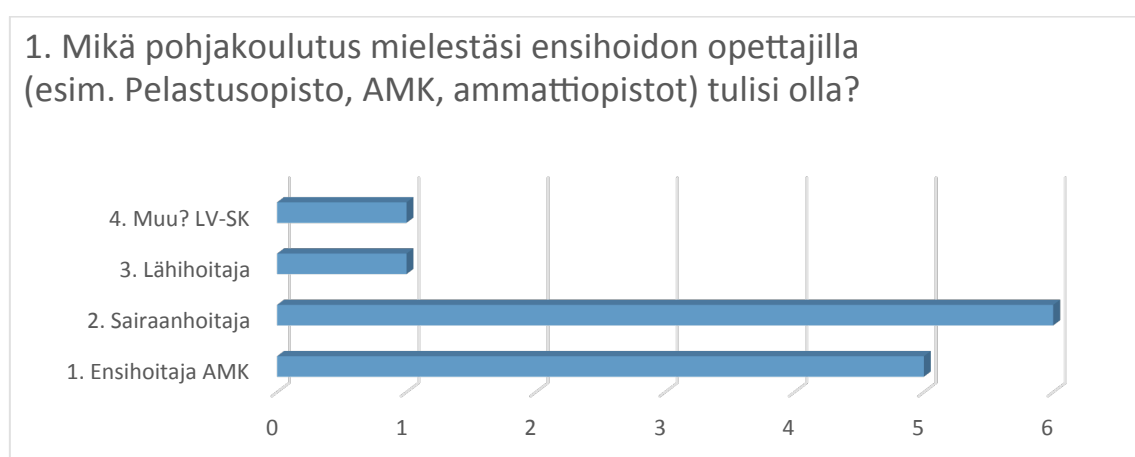
Kysely lähetettiin 12 ensihoitotiimin opettajalle. Vastauksia tuli määräaikaan mennessä kahdeksan kappaletta (67 %), joka on tutkimuksen luotettavuuden kannalta

kohtuullinen saavutus. Tuloksen luotettavuuden kannalta kyselylomake tarkastettiin opinnäytetyön ohjaajan toimesta. Kyselykaavake lähetettiin sähköpostilla koko ensihoitotiimin opettajille ja sähköpostin saatteena olivat täyttöohjeet sekä palautusaikataulu, joten vastaajat pystyivät valitsemaan vastaamiselleen kiireettömän ajankohdan.

Gorskin (2014) mukaan ensihoitotiimin opettajilla on useiden vuosien ensihoitotyön kokemus ja pääsääntöisesti ammatillinen opettajakorkeakoulutus käytynä ja näinollen myös pedagoginen ja didaktinen tietämys, joten vastaajilla on kompetenssi arvioida nykytilaa sekä myös tulevaisuutta (Gorski. 2014, 8-9.) Vastausten analyysivaiheessa tuplatarkastuksen määrällisistä vastauksista teki opinnäytetyön tekijän vaimo.

4.2.2 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

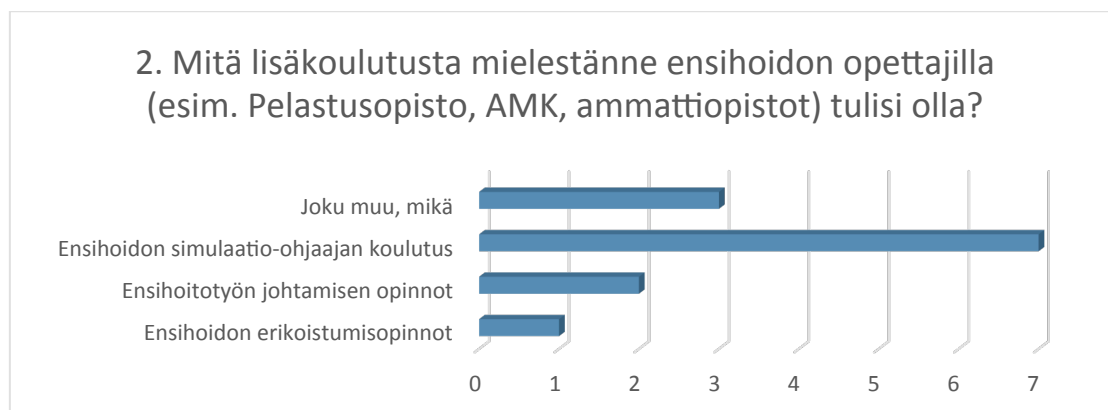
Kysymyksessä yksi kartoitettiin ensihoidon opettajien pohjakoulutusta. Vastaajista kuuden (75 %) mielestä sairaanhoitaja ja viiden (63 %) mielestä ensihoitaja amk olisivat soveltuvia pohjakoulutuksia. Myös lähihoitaja sekä lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja olisivat yhteensä kahden (25 %) vastaajan mielestä soveltuvia (TAULUKKO 1.)



TAULUKKO 1. Mikä pohjakoulutus mielestäsi ensihoidon opettajilla tulisi olla?

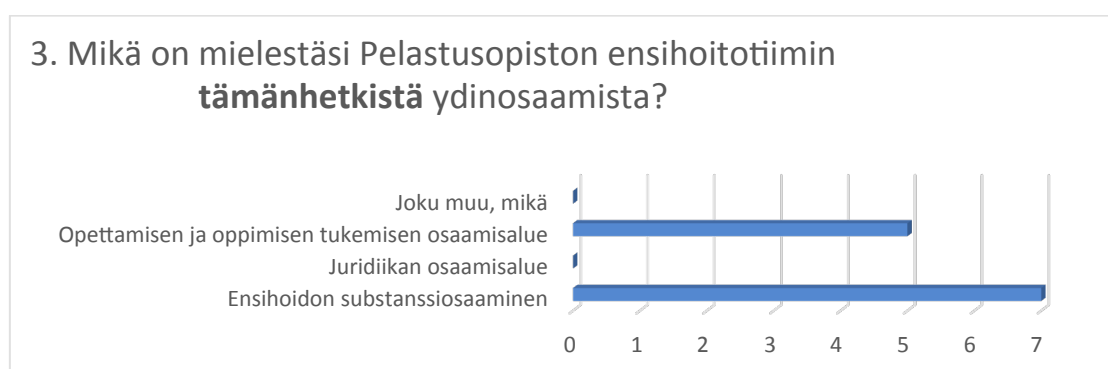
Toinen koulutukseen liittyvä kysymys käsitteli tarvittavaa lisäkoulutusta pohjakoulutuksen lisäksi. Seitsemässä (88 %) vastauksessa ensihoidon simulaatio-ohjaajan kou-

lusta pidettiin tärkeänä. Kahden (25 %) vastaajan mielestä ensihoitotyön johtamisopinnot ja yhden (13 %) mielestä ensihoidon erikoistumisopinnot olisivat tarvittavaa lisäkoulutusta. Avoimeen osuuteen vastauksia tuli kolme, joista kahdessa (25 %) vastauksena olivat pedagogiset opinnot ja yhdessä (13 %) ylempi AMK-tutkinto (TAULUKKO 2.)



TAULUKKO 2. Mitä lisäkoulutusta mielestäsi ensihoidon opettajilla tulisi olla?

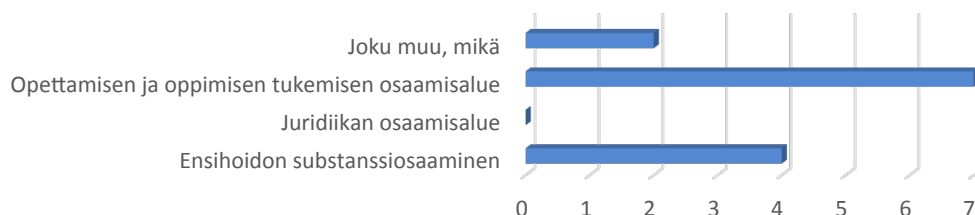
Seuraavissa kahdessa kysymyksessä kysyttiin ydinosaamiseen liittyviä kysymyksiä. Tämänhetkistä ydinosaamista vastaajien mielestä on ensihoidon substanssiosaaminen (7 vastaajaa/88 %) sekä opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue (5 vastaajaa/63 %) (TAULUKKO 3.)



TAULUKKO 3. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin tämänhetkistä ydinosaamista?

Pelastusopiston ensihoitotiimin tulevaisuuden ydinosaamista vastauksien perusteella tulee olemaan opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue (7 vastaajaa/88 %) sekä ensihoidon substanssiosaaminen (4 vastaajaa/50 %). Avoimiin vaihtoehtoihin tuli kaksi vastausta joista toisessa pidettiin ydinosaamisena ensihoidon johtamista (13 %) ja toisessa ensihoitotyön kehittämistä (13 %)(TAULUKKO 4.)

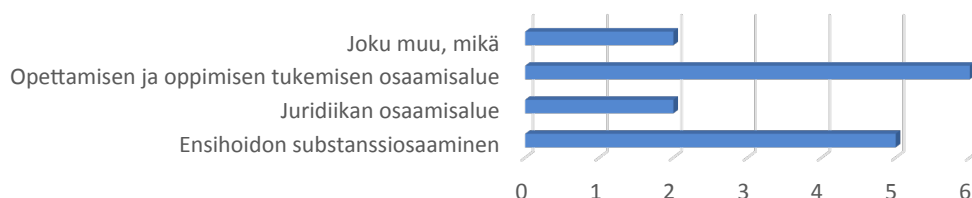
4. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin tulevaisuuden ydinosaamista?



TAULUKKO 4. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin tulevaisuuden ydinosaamista?

Kysymyksissä viisi ja kuusi kysyttiin Pelastusopiston ensihoitotiimin osaamistasoa tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Tällä hetkellä osaamista tulisi olla opettamisen ja ohjaamisen osaamisalueella (6 vastaajaa/75 %), ensihoidon substanssiosaamisessa (5 vastaajaa/ 63 %), juridiikan osaamisalueesta (2 vastaajaa/25 %) sekä avoimiin kysymyksiin tuli vastauksina alan tutkimushalua (1 vastaaja/13 %) ja ensihoitotyön johtamisosaamista (1 vastaaja/13 %)(TAULUKKO 5.)

5. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla tällä hetkellä?



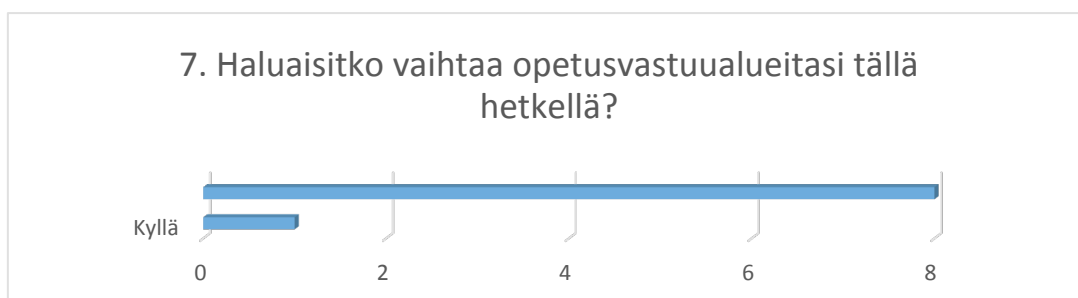
TAULUKKO 5. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla tällä hetkellä?

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin vastaajien arviota tulevaisuuden osaamisesta kolmen vuoden kuluttua. Ensihoidon substanssiosaamista pitäisi olla kuuden (75 %) mielestä. Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisen osa-alue oli viiden (63 %) vastaajan mielestä tärkeää ja juridiikan osaamisalue kahden (25 %) vastaajan mielestä. Avoimeen kysymykseen vastasi kaksi henkilöä (25 %) joista toisen mielestä kolmen vuoden päästä ensihoitotyön johtamisosaamista tulisi olla tiimillä ja toisen vastauksessa oli alan tutkimushalu (TAULUKKO 6.)

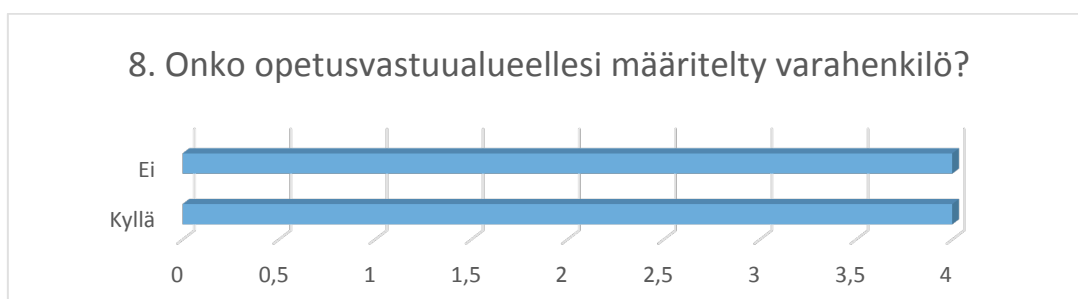


TAULUKKO 6. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla kolmen vuoden päästä?

Kysymyksissä seitsemän ja kahdeksan kysyttiin opetusvastuualueiden vaihtohalukkuudesta sekä varahenkilön olemisesta opetusvastuualueella. Opetusvastuualueita ei halunnut vaihtaa kukaan kahdeksasta vastaajasta (100 %). Yksi (13 %) vastaajista ilmoitti myös halukkuutensa vaihtaa opetusvastuualuettaan. Opetusvastuualueen varahenkilön määrittäminen oli tehty puolella vastaajista (4 vastaajaa/50 %) ja puolella vastaajista vastaavasti ei ollut määriteltä varahenkilöä (4 vastaajaa/50 %) (TAULUKOT 7 ja 8.)



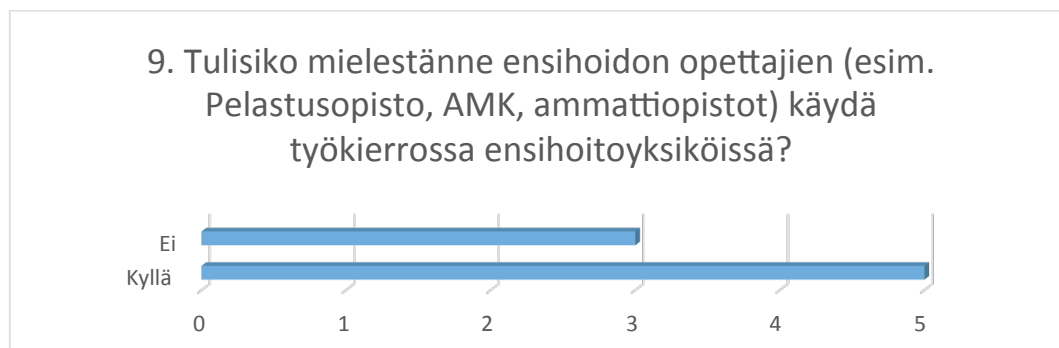
TAULUKKO 7. Haluaisitko vaihtaa opetusvastuualueitasi tällä hetkellä?



TAULUKKO 8. Onko opetusvastuualueellesi määriteltä varahenkilö?

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin tulisiko vastaajien mielestä ensihoidon opettajien käydä työnkierrossa ja jos tulisi niin miten usein ja miten pitkän ajan kerrallaan. Kolmen (38 %) vastaajan mielestä opettajien ei tulisi käydä työnkierrossa.

Viisi (63 %) oli sitä mieltä että opettajien tulisi käydä työnkierrossa. Työnkierron säännöllisyydestä vastaukset vaihtelivat yhdestä kolmeen vuoteen. Työnkierron pituudesta vastaukset vaihtelivat yhdestä työvuorosta puoleen vuoteen (TAULUKKO 9.)



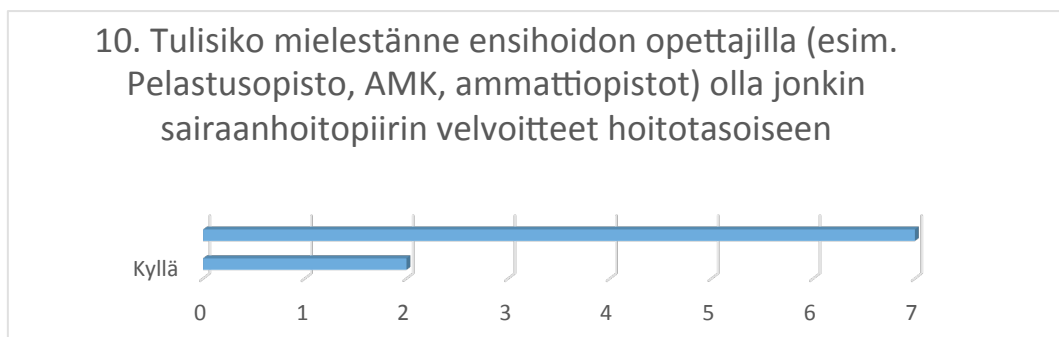
TAULUKKO 9. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajien käydä työkierrossa ensihoitoyksiköissä?

Ensihoidossa olevin hoitovelvoitteiden voimassaolosta kysyttiin mielipidettä kysymyksessä 10 (TAULUKKO 10.) Seitsemän (88 %) vastaajaa oli sitä mieltä, että ehtiimin opettajalla ei tarvitse olla velvoitteita voimassa ja kahden (25 %) mielestä tulisi olla voimassa. Kysymyksessä oli myös avoin vastausosio vastauksen perustelulle.

Avoimeen osioon tuli seuraavia vastauksia:

- Osalla tulisi olla velvoitteet voimassa. Se ylläpitäisi tietämystä ja osaamista kentällä tapahtuvien muutosten suhteen. Lisä- ja täydennyskoulutuksessa vastaajan mielestä siitä olisi myös hyötyä.
- Emme tee potilastyötä, johon velvoitteet on laadittu
- Miksi pitäisi?
- Ammatillinen osaaminen tulee työnkierrossa, ei vaadi tenteissä käyntiä
- Olemme opettajia, ei ensihoitajia, valmentajan ei tarvitse olla paras pelaaja
- Kyllä, näen sen opettajuuden profiilikysymyksenä. Mikäli opetamme ensihoidon ammattilaisia tai AMK-opiskelijoita, tulisi opettajilla olla vähintään vastaavat tiedot ja taidot kuin opiskelijoilla, hoitotason ensihoitajan työkokemuksen lisäksi.

- Joillain alueilla on käytännössä mahdoton toteuttaa, koska velvoitteiden voimassaolo edellyttää päätoimista työskentelyä ensihoidossa. Osaaminen, tiedot ja taidot ovat tärkeää, ei juridinen velvoite



TAULUKKO 10. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajilla olla jonkin sairaanhoitopiirin velvoitteet hoitotasoiseen ensihoitoon?

Viimeinen kysymys oli täysin avoin ja vapaa kommentoinnille mihin vastaaja haluaisi ensihoitotiimin suuntaavan tulevaisuudessa. Vastauksia tuli seuraavasti:

- Ammatilliseen lisäkoulutukseen sekä substanssiosaamisen että opetuksellisen osaamisen suhteen
- Moniviranomaistehtävien hoitaminen, niiden erityispiirteet, ensihoidon päivittäistilanteiden, kenttäjohtotoiminnan, järjestelmien kouluttaminen sekä opettaminen
- Muutos kentällä tulee huomioida heti opetuksessa, laadun mittaus eri mittareilla
- Alan kehittämiseen. Pelastusopisto on taantunut ensihoidon kehittämisessä AMK:n tulon myötä
- Ensihoidon substanssiosaamisen päivittäminen

5 KYSELYTUTKIMUKSEN PERUSTEELLA TEHTÄVÄT EHDOTUKSET OSAAMISSUUNNITELMAKSI

Pelastusopiston ensihoitotiimin opettajan virkaan valitessa henkilöllä tulee olla soveltuva terveydenhuoltoalan tutkinto. Tarkempaa määritelmää ei koulutuksen nimestä tai tasosta laadittu. Kyselyn perusteella, valtaosa vastaajista oli pohjakoulutuksen

osalta sairaanhoitajan (75 %) tai ensihoitaja AMK – tutkinnon (63 %) kannalla (TAULUKKO 1.) Gorskin (2014, 7) mukaan ensihoitotiimin henkilöstöllä 77 prosentilla on jonkinasteinen sairaanhoitajan tutkinto (sairaanhoitaja, sairaanhoitaja-AMK, ensihoitaja-AMK). Tällä hetkellä ei koulutuksellisesti ole tarvetta saattaa 23 prosentille ensihoitotiimin henkilöstöä sairaanhoitajan koulutusta mutta pohjakoulutus tulisi mahdollisesti huomioida tulevaisuuden rekrytoinneissa.

Lisäkoulutusta opettajilla pitäisi vastaajien mukaan olla simulaatio-ohjaamisesta, ensihoitotyön johtamisesta, pedagogisesta pätevyydestä sekä ensihoidon erikoistumiskoulutuksesta (TAULUKKO 2.) Ensihoitotiimin opettajat ovat kaikki käyneet simulaatio-ohjaajan koulutuksen sekä yhtä lukuun ottamatta ammatillisen opettajakoulutuksen (opettaja opiskelee yliopistossa opettajalinjalla.) Pelastusopiston tavoitteena on, että kaikilla vakituksessa virassa toimivalla opetushenkilöstöllä on suoritettuna pedagogiset opinnot (Pelastusopisto. 2015, 23.) Ensihoitotyön johtamisen koulutus on tällä hetkellä kahdella opettajalla (Gorski. 2014, 9). Kyselyn perusteella ensihoitotyön johtamisen koulutuksen käyneitä olisi hyvä olla lisää. Kyseinen koulutus nousi esille myös kysymyksissä 4,5,6 ja 10. Asian perusteena on myös Pelastusopiston pyrkimys lisätä liiketaloudellisen täydennyskoulutuksen määrää ja kannattavuutta.

Ensihoitotiimin ydinosaamisen osalta vastaajien mielestä sekä ensihoidon substanssiosaaminen että opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalueet ovat tärkeintä ydinosaamista nyt ja kolmen vuoden päästä. Kehittämissuunnitelman tulisi varmistaa näiden osa-alueiden lisäkouluttaminen. Substanssiosaamisen osalta esimerkiksi kysymyksessä 9 kysytty halukkuus työnkiertoon, voisi olla koulutuksellisesti järkevää. Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalueen tärkeyden huomioiminen esim. kouluttamalla lisää pedagogisia opintoja, varmistettaisiin ydinosaamisen pysyminen ja ajantasaisuus. Tätä asiaa tukee myöskin taloudellisen tilanteen kiristyminen valti-onhallinnossa ja näin ollen opetushenkilöstö joutuu tilanteeseen jossa se joutuu miettimään muita pedagogisia vaihtoehtoja oppimisen varmistamiseksi.

Tulevaisuuden osaamisen kohdalta esille tulivat myöskin jo edellä mainitut substanssiosaaminen sekä opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue. Vastauksissa oli myös mainittu juridiikan osaamisalue, jota ei ydinosaamisena ole pidetty. Ensihoito-

työn johtaminen sekä alan tutkimushalu nousu myös esille. Esille nousseiden asioiden kehittämissuunnitelmat ovat edellisessä kappaleessa tuotu esille.

Opetusvastuualueiden vaihtamista ei ensihoitotiimin opettajat halunneet kyselyn perusteella (TAULUKKO 7.) Opetusvastuualueista vain puolella oli määritelty varahenkilö (TAULUKKO 8.) Jotta varmistettaisiin opetuksen tasalaatuisuus ja osittain myöskin hiljaisen tiedon siirtyminen, olisi tarpeellista kouluttaa varahenkilöt kaikille opetusvastuualueille.

Työnkierron kannalla oli 63 % vastaajista. Kuten aiemmin mainittu, työnkierto varmistaisi ensihoidon substanssiosaamisen, sekä myös lisäisi verkostoitumista ja kontaktien luomista työelämän kanssa. Työnkierron toteuttamismahdollisuuksia pitäisi kartoittaa esim. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ensihoitokeskuksen ja Pohjois-Savon Pelastuslaitoksen kanssa. Tällä hetkellä osa opettajista käy omalla vapaaajallaan työskentelemässä alueen ensihoitoyksiköissä, mutta säännöllistä työnkiertoa ei ole ollut mahdollisuutta toteuttaa.

Hoitotason hoitovelvoitteiden osalta valtaosa vastaajista (88 %) oli sitä mieltä että niiden voimassaolo ensihoitotiimin opettajilla ei toisi lisäarvoa. Vastauksista tuli ilmi, että velvoitteiden voimassaolo vaatisi työskentelyä ensihoitoyksiköissä ja sen järjestäminen säännöllisesti ei tulisi olemaan ongelmатonta opettajille.

Kyselyn viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajien vapaa sana vahvisti kyselyssä esille tulleet kehitymisasiat; substanssiosaaminen, oppimisen ja opettamisen ohjaamisen osaamisalueen sekä ensihoitotyön johtamisen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Pelastusopiston ensihoito- ja pelastustoimintakoulutusyksikön ensihoitotiimille osaamispääoman kehittämissuunnitelma tai päämäärä, johon pyrkiä. Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa tekijän kehityskeskustelussa,

jossa heräsi ajatus osaamisen johtamiseen kuuluvasta osa-alueesta eli tulevaisuuden kehittämissuunnitelmasta.

Kyselytutkimuksen perusteella nousi selkeästi esille kaksi isoa asiaa, jotka opettajien mielestä olivat tulevaisuudessa tärkeitä ja huomionarvoisia osa-alueita. Päällimmäisenä tuloksina oli ensihoidon substanssiosaamisen päivittäminen ja ajantasaisena pitäminen sekä opettamisen ja ohjaamisen osaamisalueen nouseminen ydinosaamisalueeksi nyt ja tulevaisuudessa. Ensihoitotyön johtamisen koulutuksen lisääminen tuli myös esille. Esille tulleet asiat tulivat myös Gorskin (2014) johtamisen erikoisammattitutkintoon kuuluvassa kehittämissuunnitelmassa tekemässä osaamiskartoituksessa esille. Substanssiosaamisen kannalta ensihoitotiimin on ollut mahdollista käydä ”työelämään tutustumassa” eli käyttää itsensä kehittämisen tuntipankista osa ja käydä havainnoimassa ensihoitoyksikössä. Tutustumiskäyntien riittävydestä substanssiosaamisen ylläpitoon tulee käydä keskustelua ensihoitotiimin opettajien kanssa.

Esille tullut opettamisen ja ohjaamisen osaamisalueen tärkeys on tullut korostetusti esille myös tällä hetkellä vallitsevan taloustilanteen johdosta. Pelastajatutkinnon ensihoidon opetuksesta on jouduttu poistamaan harjoittavaa opetusta ja opettajat ovat olleet pakotettuja miettimään, miten osaamisen taso ei laske vaikka lähiopetusta vähennetäänkin. Kyselytutkimuksessa esille tulleet asiat ovat vahvistaneet myös opinnäytetyön tekijän omia havaintoja eri osaamisalueiden tärkeydestä ja siitä että opettajat haluavat pitää omaa ammattitaitoaan yllä, jotta voivat toteuttaa laadukasta ja korkeatasoista opetusta.

Ensihoitotiimin opettajille on määritelty opintojakso/opetusvastuualueet, joista kyselyssä tuli ilmi selkeä kehittämisajatus. Vastuuopettajilla vain puolella oli määritelty varahenkilö omille vastuuopettajuuksilleen. Vaarana on, että henkilöstön vaihtuessa, osaaminen häviää jollei varahenkilöä ole määritelty. Ensihoidon johtamisosaaminen tuli esille myös useissa vastauksissa. Ensihoito on siirtymässä tulevaisuudessa enenevässä määrin sähköiseen raportointiin sekä tulossa on myös uusia tietoteknisiä muutoksia ensihoidon kenttäjohtojärjestelmiin, potilasrekistereihin ja ensihoitokertomukseen. On havaittavissa opettajilla huoli omasta osaamisestaan näiden uusien järjes-

telmien osalta ja olisikin syytä huomioida kehittämissuunnitelmassa nämä näkökohdat.

Verrattaessa Gorskin (2014) johtamisen erikoisammattitutkinnon kehittämishankkeessa tekemän osaamiskartoituksen tuloksia opinnäytetyön kyselyn tuloksiin voidaan löytää yhteneväisyyksiä substanssiosaamisen ja opettamisen ja oppimisen osaamisalueiden puutteista. Tämä kertoo opinnäytetyön tutkimuksen reliaabeliudesta. Tutkimus on myös toistettavissa helposti. Tutkimusaineisto oli hieman suppea, mutta vastausprosenttina ollut 66 kertoo kuitenkin tutkimuksen validiudesta. Tutkimus oli enemmänkin kuvaileva, ei niinkään tilastollinen. Kyselyn toteutus olisi voinut olla myös haastattelupohjainen, mutta koska haastattelijan oma persoona olisi voinut vaikuttaa vastaajiin, päätettiin kysely toteuttaa kirjallisena kyselynä. Tuloksia ja ehdotuksia tulevaisuuden osaamisen ei voi yleistää toisiin koulutusyksiköihin tai tiimeihin. Ensihoito on erittäin substanssipohjainen ala. Saadut kehityskohdat ovat juuri ensihoitotiimin tulevaisuuden osaamiseen liittyvää, joka kertoo myös tutkimuksen validiudesta. Pelastusopiston monopoli-asema, pelastustoimen perustutkintojen osalta, voi olla kehittämistä ja vaarantavana tekijänä. Kilpailua ei ole, Helsinkiä lukuun ottamatta, joka kouluttaa pelastajia oman henkilökuntatilanteensa tarpeisiin.

Pelastusopisto on viime vuosina panostanut strategiseen henkilöstösuunnitteluun. Tavoitteena on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on mm. riittävä osaaminen ja osaamisen kehittäminen. Pelastusopiston on pystyttävä löytämään keinoja, joiden avulla se pystyy kilpailemaan osaavasta työvoimasta sekä mahdollistettava strategian mukainen osaamisen kehittäminen (Pelastusopisto. 2015, 5).

Kuten Viitala (2005, 254) mainitsee, ei pelkkä osaamisen kartoittaminen. Sen lisäksi vaaditaan osaamisstrategioiden määrittelyt, tarvittavien osaamisten erittelyt ja arviointi, kehittämistarpeiden määrittelyt ja kehityskeskustelut. Mikäli kartoitukset eivät johda mihinkään toimintaan osaamisen lisäämiseksi tai suuntaamiseksi kontrolloidusti organisaation strategian mukaisesti, on ymmärrettävää että henkilöstö ei sitoudu organisaation arvoihin ja arvosta organisaation johtoa. On kuitenkin huomioitava, että osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta päättää työnantaja. Suunnitelma ei velvoita työnantajaa kouluttamaan henkilöstöä

(Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. 2014).

Osaamisen kehittäminen ei ole ainoastaan työnantajan vastuulla. Työntekijällä on myös oma vastuunsa asiasta. Hasu & kumppanit (2010, 51) ovat tuoneet esille asiantuntijan omaa roolia osaamisen ja uran kehittäjänä seuraavasti: Asiantuntija tarkastelee osaamistaan ja uraansa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, päivittää tarpeita ja ennakoitulevaa. Pyrkii laajentamaan osaamistaan vaihtelevissa tehtävissä, eri yksiköissä ja verkostoissa. Asiantuntija pohtii osaamistarpeitaan myös esimiehen kanssa ja valitsee koulutuksia urapolkunsa mukaan. Asiantuntija kartoittaa osaamisen ja uran kehittämisen mahdollisuuksia organisaatiossa, verkostoituu ja tarttuu avautuviin tilaisuuksiin. Asiantuntija ottaa vastuuta tiimin yhteisen osaamisen kehittämisestä, kiittää ja kannustaa kollegojaan eteenpäin. Hän ymmärtää yrityksen osaamisstrategian suuntaviivat. Asiantuntija kannustaa myös muita ennakoluulottomaan itsensä kehittämiseen, tarjoaa tukea ja luo verkostoja.

Opinnäytetyön prosessin edetessä huomasin oman puutteellisen tietämykseni mm. tutkimusmenetelmistä ja tutkimuksen toteutuksesta. Jouduin perehtymään myös itse opinnäytetyön tekemiseen liittyviin seikkoihin. Taustamateriaalia löytyi riittävästi, osaamisen johtaminen on aihe jota on tutkittu laajasti. Vaikka lähestymistapa opinnäytetyössä voi vaikuttaa perinteiseltä, ei välttämättä tulevaisuussuuntautuneelta, koen että tähän työhön se sopii hyvin.

Opinnäytetyön ajankohta on soveltuva, koska Pelastusopistolla on vuoden 2015 aikana tarkoitus viedä strategisessa henkilöstösuunnitelmassa esille tulleita asioita eteenpäin, mm. ryhmäkehityskeskustelut, joissa käsitellään Pelastusopiston ja oman yksikön strategista suunnittelua sekä työyhteisötaitoja. Opinnäytetyön hyödynnettävyys ensihoitotiimin osalta on mielestäni hyvä. Ensihoitotiimille muodostui selkeä tavoite tulevaisuuden osaamisen kannalta. Hyödynnettävyys myös muiden tiimien osalta jää vielä nähtäväksi.

Tässä opinnäytetyössä käsittelin suhteellisen suuria kokonaisuuksia (ensihoidon substanssiosaamista, opettamisen ja oppimisen ohjaamisen osa-aluetta). Jatkokehittä-

misajatuksena olisi näiden osa-alueiden pilkkominen pienempiin alueisiin, jotta ensihoitotiimi saisi vieläkin tarkemman kuvan tiimin osaamispuutteista ja alueista, jotka vaativat lisäkouluttautumista. Suunnitelman toteutumisen seuranta on myös jatkotutkimuksen aiheena. Ammattiprofiilin laatiminen ensihoidon opettajalle olisi tärkeää, jotta tulevaisuuden rekrytoinneissa, olisi selvillä millaista osaamista tarvitaan, jotta ensihoitotiimin osaamisen olisi Pelastusopiston ja ensihoito- ja pelastuskoulutusyksikön strategiassa ja visiossa mainitulla tasolla.

LÄHTEET

Gorski, J. 2014. Kehitysprojektin loppuraportti. Johtamisen erikoisammattitutkinto. Pelastusopisto. [Julkaisu 2015 aikana Pelastusopiston abstraktikokoelmassa]

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. HE99/2013

Hasu, M. Kupiainen, M. Käsälä, M. Kovalainen, A. Leppänen, A. Toivanen, M. 2010. Onnistu osaamisen uudistajana - Osaamisen ja uran innovatiivinen ja tasa-arvoinen kehittäminen. Työterveyslaitos ja Turun yliopiston Kauppakorkeakoulu. Hyvinkää: Printman Oy

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Viitattu 19.2.2015.

WWW.osaaja.net. www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/download/1164/1053

Hirsjärvi, S, Remes, P. Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.-7. p. Helsinki: Tammi

Hätönen, H. 2004. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy

Kokki, E. 2010. Vastaako Pelastusopiston opetus työelämän tarpeita? B-sarja: Tutkimusraportit 7/2010. Pelastusopiston julkaisu

Laki Pelastusopistosta. L607/2006

Lehtonen, T. 2002. Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden Laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print

Manka, M-L. Mäenpää, M. 2010. Tulevaisuuden osaajaksi- tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella. Tampere: Tammerprint Oy

Manninen, O. (toim.) 2008. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere: Domus Print Oy

Opetushallitus. 2013. Raportti. Ulkoinen auditointi. Pelastusopisto, pelastajatutkinto. Viitattu 14.3.2015.

http://www.pelastusopisto.fi/download/44743_PeOn_pelastajatutkinnon_ulkoisen_auditoinnin_loppuraportti_05062013.pdf?80aed45dd10cd288

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WS Bookwell Oy

Paaso, A. 2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Artikkel, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14, 46–56. OKKA-säätiö 2012. Viitattu 11.4.2015. http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf

Pelastusopisto. 2015. Strateginen henkilöstösuunnitelma, Koulutussuunnitelma 2015. PeO/2014/27

Pelastusopisto. 2015. Organisaatiokaavio. Viitattu 14.4.2015.

<http://www.pelastusopisto.fi/fi/pelastusopisto/yhteystiedot/organisaatio>

Pelastusopiston itsearviointiraportti. 2014. PeO/2014/30. Pelastusopisto

Pelastusopiston toiminta- ja taloussuunnitelma 2014–2017. 2012. SM Dno/2012/740. Viitattu 26.5.2014.

http://www.pelastusopisto.fi/download/46751_Pelastusopiston_Toiminta-ja_taloussuunnitelma_2014-2017.pdf?94c7e6c7ee2cd188

Pelastusopiston toimintakertomus 2013. PeO/2014/187. Pelastusopisto. Viitattu 26.5.2014.

http://www.pelastusopisto.fi/download/53122_Pelastusopiston_toimintakertomus_2013.pdf?d86c46c6ee2cd188

Polanyi, M. 1966. The Tacit Dimension. London: The University of Chicago Press Ltd

Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Senge, P. 1990. The Fifth Discipline, The art and practice of learning organization. New York: Doubleday

Seppälä, J. 2007. Ensihoidon opettajan ammattikvalifikaatiot- kyselytutkimus ensihoidon opettajille ja opiskelijoille. Pro gradu- tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos, Terveystieteiden opettajankoulutus

Spencer, L M Jr. Spencer, S M. 1993. Competence at Work. New York: John Wiley & Sons Inc.

Sydänmaanlakka, P. 2002. Älykäs organisaatio. Viides painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. 2014. Viitattu 11.4.2015.

http://www.akava.fi/files/12114/Henkilosto_ja_koulutussuunnitelma_yhteinen_malli_net.pdf

Työsopimuslaki. L55/2001

Ulrich, D. 2007. Henkilöstöjohtamisella huipulle. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy

Valtiokonttori. 2009. Osaaminen muutoksessa. Kieku-palvelut. Helsinki: Erweko Painotuote Oy

Valtiovarainministeriö. 2001. Osaamisen johtaminen - Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001. Helsinki: Edita

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Kolmas painos 2008. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen- strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselykaavake opinnäytetyötä varten Pelastusopiston ensihoidon opettajille

1. Mikä pohjakoulutus mielestäsi ensihoidon opettajilla (esim. Pelastusopisto, AMK, ammattiopistot) tulisi olla?
 - Ensihoitaja AMK
 - Sairaanhoitaja (AMK/Opisto)
 - Lähihoitaja
 - muu mikä?

2. Mitä lisäkoulutusta mielestänne ensihoidon opettajilla (esim. Pelastusopisto, AMK, ammattiopistot) tulisi olla?
 - Ensihoidon erikoistumisopinnot
 - Ensihoitotyön johtamisen opinnot
 - Ensihoidon simulaatio-ohjaajan koulutus

 - Joku muu? mikä?

3. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin **tämänhetkistä** ydinosaamista?
 - Ensihoidon substanssiosaaminen
 - Juridiikan osaamisalue
 - Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue
 - Joku muu? mikä?

4. Mikä on mielestäsi Pelastusopiston ensihoitotiimin **tulevaisuuden** ydinosaamista?
 - Ensihoidon substanssiosaaminen
 - Juridiikan osaamisalue
 - Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue
 - Joku muu? mikä?

5. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla tällä hetkellä?
 - Ensihoidon substanssiosaaminen
 - Juridiikan osaamisalue
 - Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue
 - Joku muu? mikä?

6. Millaista osaamista Pelastusopiston ensihoitotiimillä pitäisi mielestäsi olla kolmen vuoden päästä?
 - Ensihoidon substanssiosaaminen
 - Juridiikan osaamisalue
 - Opettamisen ja oppimisen tukemisen osaamisalue
 - Joku muu? mikä?

7. Haluaisitko vaihtaa opetusvastuualueitasi tällä hetkellä?

Kyllä
Ei

8. Onko opetusvastuualueellesi määritelty varahenkilö?

Kyllä
Ei

9. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajien (esim. Pelastusopisto, AMK, ammattiotopistot) käydä työkierrossa ensihoitoyksiköissä?

kyllä
ei
miten säännöllisesti?
miten pitkän ajanjakson?

10. Tulisiko mielestänne ensihoidon opettajilla (esim. Pelastusopisto, AMK, ammattiotopistot) olla jonkin sairaanhoitopiirin velvoitteet hoitotasoiseen ensihoitoon?

kyllä
ei
miksi?

11. Vapaa sana, mihin haluaisit ensihoitotiimin suuntaavan tulevaisuudessa?

Vastauksista koostetaan yhteenveto ja se julkaistaan opinnäytetyössä ilman että on mahdollista tunnistaa vastauksista henkilöitä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Palauta lomake osoitteeseen pekka.lindholm@pelastusopisto.fi tai täytettynä ja tulostettuna paperiversiona lokeroon